

# Guía Docente

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Grado en Gastronomía		
Rama de Conocimiento:	Ciencias		
Facultad/Escuela:	Derecho, Empresa y Gobierno		
Asignatura:	Dirección de Recursos Humanos		
Tipo:	Obligatoria	Créditos ECTS:	6
Curso:	3	Código:	1458
Periodo docente:	Quinto semestre		
Materia:	Administración de Hoteles y Restaurantes		
Módulo:	Disciplinar		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	150		

Equipo Docente	Correo Electrónico
Almudena Rodríguez Tarodo	almudenarodrigueztarodo@gmail.com

## DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

¿Qué hacen las empresas más exitosas? Reclutar, motivar y comprometer a las personas más talentosas.

Piensa en un producto, servicio o estrategia innovadora que haya cambiado el mercado y haya sido un verdadero éxito. Seguro que detrás se encuentra la persona o un grupo de personas detrás innovando, creando y gestionando. Este es el "factor humano".

El "Factor Humano" marca la diferencia, de hecho, el "Factor Humano" es el foco de atención de las organizaciones más exitosas. Este "Factor Humano" está vivo y exige un entorno positivo, la cultura y los valores adecuados, el desarrollo profesional y personal, una compensación competitiva, un equilibrio entre la vida laboral

y personal ...

El "Factor Humano" es la mayor responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos. Afortunadamente, en el transcurso de los últimos años esta mentalidad está presente en la mayoría de las áreas de múltiples organizaciones y es una habilidad obligatoria necesaria para los verdaderos líderes del siglo XXI.

¿Estás listo para el desafío?

## OBJETIVO

El objetivo es comprender el impacto en la estrategia y en la organización de una adecuada gestión de las personas en cualquier organización en toda la experiencia del empleado, desde que se siente atraído a trabajar en una empresa hasta que finaliza su vinculación con ella.

Vamos a analizar diferentes técnicas y procedimientos y procesos de RR.HH y veremos su aplicación en la industria y gestión hotelera y gastronómica. Entenderemos cómo estas técnicas tienen un impacto directo en la motivación de los empleados y cómo esta motivación se vincula con los resultados de la empresa.

En nuestro análisis descubriremos las diferencias entre la (A) gestión impersonal, basada en reglas y jerarquías y la (B) gestión personal, donde los seres humanos son lo más importante, así como delinear los objetivos únicos de los empleados, que pueden Integrarse en el desarrollo empresarial de las organizaciones.

Este tema es para futuros gerentes que quieran ser líderes y gestores dentro de sus organizaciones y para cualquier empleado que necesite entender cómo entrar en una organización y la oferta de valor que puede esperar al trabajar en ella.

Debemos mantener la mente abierta para analizar valores clave como la honestidad, la integridad, el respeto y la humildad. Estos rasgos nos ayudarán a reforzar nuestra personalidad y el coraje que necesitaremos para lograr nuestras metas personales futuras.

Los fines específicos de la asignatura son:

Comprender el valor del capital humano (las personas) en las organizaciones

Distinguir las distintas funciones y procesos de la estructura de un departamento de RR.HH.

Ser capaz de identificar cada proceso de RR.HH, que impacta en la experiencia del empleado de inicio a fin (marca de empleador, reclutamiento y selección, formación y desarrollo, compensación y desempeño).

Desarrollar habilidades de autoconocimiento y autogestión para ser mejor candidato y mejor gestor de personas.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

- Conocimiento económico aprendido en la universidad.
- Asignaturas relacionadas con la gestión de Hoteles y Restaurantes.
- Tendencias sociales en el siglo XXI.
- Y mente abierta y para encontrarse a sí mismo.

## CONTENIDOS

Introducción 1-HR

- "Personas" como factor clave
- Rol y contribución de RRHH
- Estructura del departamento de RRHH

#### 2- Marca de empleador, reclutamiento y selección.

- Atraer el talento: Metodología para diseñar y gestionar una marca de empleador atractiva.
- Planificación de la fuerza laboral y descripción de puestos
- Desarrollar un plan de reclutamiento y selección
- El CV, carta de presentación y resumen de mejores habilidades
- Evaluar a un candidato
- Plan de acogida

#### 3- Formación y aprendizaje

- Estrategia y planes de formación
- Herramientas y metodologías
- Evaluación formativa

#### 4- Gestión del talento

- Estrategia y plan de desarrollo de talento
- Claves para el Compromiso
- Bienestar en las organizaciones

#### 5. Compensación y evaluación del desempeño

- Planes de retribución
- Procesos de evaluación del desempeño

#### 6. Liderazgo

- Cultura organizacional
- Valores Cultura
- Liderazgo espiritual
- Matriz de valores

#### 7. Otros aspectos relevantes

- Relaciones Laborales y negociación colectiva
- HR analytics.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

**MASTERCLASS PARTICIPATIVO:** A diferencia de la clase magistral clásica, en la que el peso de la docencia recae en el docente, en la clase magistral participativa queremos que el alumno pase de lo pasivo a lo activo, fomentando su participación. Esto requiere que los profesores tengan una buena estructura de contenido, tengan claridad y sean capaces de mantener la atención y el interés de sus alumnos.

**AUTOEMPLEO:** En este enfoque el alumno toma la iniciativa con o sin la ayuda de otros (profesores, compañeros, tutores, mentores). El alumno debe diagnosticar sus necesidades de aprendizaje, formular metas de aprendizaje, identificar los recursos que necesita para aprender, elegir e implementar estrategias de aprendizaje adecuadas y evaluar los resultados de su aprendizaje. El docente se convierte en guía, facilitador y fuente de información que ayuda al autoempleo. Esta metodología será de especial interés para el desarrollo de habilidades relacionadas con la investigación.

**COOPERACIÓN DE TRABAJO EN GRUPOS PEQUEÑOS:** El número de alumnos de nuestra universidad nos permite programar el trabajo en grupo en grupos reducidos. Slavin define el trabajo cooperativo como "estrategias de instrucción para los estudiantes que se dividen en grupos pequeños y se evalúan como productividad grupal", creando tanto responsabilidad individual como una interdependencia positiva basada en el trabajo en equipo profesional.

**RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE APRENDIZAJE:** El profesor propone un problema que no ha recibido una formación específica previa, trabajando individualmente o en grupo en el aula o de forma virtual, y luego será trabajado individualmente por el alumno.

**ACCIÓN DEL SISTEMA TUTORIAL:** Incluye entrevistas, discusiones grupales, autoinformes y tutoriales de informes de seguimiento.

**INVESTIGACIÓN:** Búsqueda de información de diversas fuentes y documentos, análisis y síntesis de datos y desarrollo.

La metodología se basará en clases participativas donde discutiremos cómo mejorar la gestión de personas con ejercicios y presentaciones que nos ayuden a desarrollar nuestras propias habilidades. Esté preparado para trabajar en muchas áreas, algunas conectadas con los conceptos tradicionales de RR.HH., pero otras enfocadas en reforzar tus habilidades personales y habilidades de gestión como:

- Tu autoconocimiento - Tu autoconfianza
- Habilidades comunicativas
- Habilidades de trabajo en equipo

- El poder de la "influencia positiva"

Para reforzar nuestras clases con ejemplos reales te presentaremos a algunos profesionales con una amplia experiencia en diversos entornos empresariales. Compartirán con nosotros sus conocimientos, expectativas e ideas no solo sobre RR.HH., sino también sobre su visión de una empresa moderna.

-Aplicaremos flipped classroom o flipped learning y APB.

"Las actividades formativas, así como la distribución de los tiempos de trabajo, pueden verse modificadas y adaptadas en función de los distintos escenarios establecidos siguiendo las indicaciones de las autoridades sanitarias"

## DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
60 horas	90 horas
Clase Magistral 40h Conferencias de profesionales o visitas a departamentos de RR.HH. 8h Horas de Tutorías 8h Exámenes 4h	Trabajo en Grupo 30h Trabajo individual 20h Investigación y preparación de clase 15h Lecturas y análisis críticos 15h UFV Clases Virtuales 10h

## COMPETENCIAS

### Competencias básicas

Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

### Competencias generales

Comprender las diferentes formas de liderazgo dentro de la misión personal y asumir el desarrollo de las competencias desde la persona: temperamento, carácter y personalidad

Asumir un compromiso ético personal e institucional en el trabajo

Desarrollar las competencias profesionales de humildad en el trabajo, constancia en la práctica, orden y disciplina, autocrítica objetiva y espíritu de superación

Asumir y conocer los principios del desempeño de las funciones directivas a nivel de departamento, proyecto y empresa en los sectores de hotelería y restauración

Saber trasladar la teoría y conocimientos adquiridos a realidades y acciones prácticas

Adoptar una actitud de avidez intelectual, interés científico y búsqueda del saber y la verdad en su desempeño profesional y personal

### **Competencias específicas**

Conocer y aplicar la normativa y legislación laboral aplicable al sector

Aplicar técnicas avanzadas de dirección y desarrollo profesional de personas

Considerar siempre al cliente como la razón de ser de la empresa

Comprender las relaciones entre la gastronomía y las dimensiones social y religiosa del ser humano

Familiarizarse con la realidad profesional del sector y ganar experiencia trabajando en entornos y situaciones reales y bajo normativas, exigencias y supervisión formales

Desarrollar las destrezas de comunicación interpersonal y grupal y comprender el proceso de su aplicación en el ámbito de la empresa y sus recursos humanos, en dirección general y de funciones, departamentos y proyectos en el sector

Entender el funcionamiento de la empresa como organización que crea, se esfuerza y crea valor para sus "stakeholders", siendo siempre consciente de la importancia de las dimensiones sociales y medioambientales de su actividad

Conocer y saber relacionar entre sí todas las áreas funcionales de la empresa

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

Entender el proceso de atracción y reclutamiento y saber aplicar una estrategia de marca de empleador

Estar preparados para participar en un proceso de reclutamiento (Búsqueda, postularse, entrevista y negociación)

Saber cómo entrevistar a candidatos

Conocer las claves de una estrategia de aprendizaje y desarrollo

Generar un buen lugar para trabajar con equipos comprometidos

Desarrollar equipos comprometidos

Mejorar el pensamiento crítico

Mejorar las habilidades de Comunicación

Identificar a un líder verdadero

Diferenciar la importancia de unos buenos valores

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

La evaluación del aprendizaje del alumno debe establecer objetivamente los resultados del proceso de aprendizaje del alumno en relación con la asignatura. Los criterios utilizados en la evaluación deben relacionarse con varios medios y aplicarse al proceso de aprendizaje del estudiante y cubrir adecuadamente las diversas facetas del proceso de aprendizaje: ambos deben utilizar metodologías distintas en el campo y en el aula.

1- Alumnos de primera matriculación

A) Parte teórica:  
-Exámenes: 40%

\* Los exámenes se realizarán presencialmente siempre que las Autoridades Sanitarias lo permitan.

B) Evaluación continua:  
-Actividades diarias: 10%

C) Trabajo de la asignatura:  
-Trabajo en grupo: 20%  
-Proyecto transversal: 20%

D) Evaluación de la clase:  
-Participación en clase: 10%  
-Asistencia de clases: Obligatoria

Para tener éxito y aprobar la asignatura, el alumno deberá obtener más de un 5 en las tres áreas: parte teórica, trabajo de la asignatura y participación en clase. Nunca se permitirá que el estudiante apruebe la asignatura solo por tener éxito en dos de estas tres áreas.

## 2- Exención o dispensa académica

Los estudiantes que por causa justificada (problemas de salud o cualquier otro asunto importante) y siempre con el acuerdo y la aprobación del director académico no puedan asistir a las lecciones programadas programadas, serán calificados únicamente con el examen teórico escrito y el trabajo de la asignatura. En este caso el examen escrito contará el 50% y la asignatura trabajará otro 50%.

3- Alumnos de segunda o subsiguientes matrículas Los estudiantes de segunda o subsiguientes matrículas tendrán las dos opciones mencionadas anteriormente, es obligatorio comunicar al profesor al inicio del semestre El estudiante no podrá aprobar la asignatura con una sola evaluación .

## 4- Exámenes extraordinarios:

A) Parte teórica:  
-Exámenes: 40%

\* Los exámenes se realizarán presencialmente siempre que las Autoridades Sanitarias lo permitan.

B) Evaluación continua:  
-Actividades diarias: 10%

C) Trabajo de la asignatura:  
-Trabajo en grupo: 20%  
-Proyecto transversal: 20%

D) Evaluación de la clase:  
-Participación en clase: 10%  
-Asistencia de clases: Obligatoria

El sistema de evaluación ha sido diseñado para que el alumno trabaje de forma regular y constante durante la duración de toda la asignatura. Esto implicará que, para aprobar la asignatura en una convocatoria extraordinaria, además de los resultados del examen, se tendrá en cuenta el trabajo individual y en equipo de la asignatura y tendrá el nivel de exigencia que permita confirmar los mínimos equiparables a los logrado por el alumno que ha trabajado a lo largo del semestre.

\* Si las recomendaciones de salud nos obligan a volver a un escenario en el que la docencia se imparte exclusivamente de forma remota no sería modificación de los porcentajes de evaluación.

Exámenes extraordinarios: será necesario obtener un mínimo de 5 en el examen final para poder hacer una media con el resto de la evaluación % (participación, trabajo, actividades diarias ...) que se mantendría con peso y calificación .

Las conductas de plagio, así como el uso de medios ilegítimos en las pruebas de evaluación, serán sancionados conforme a los establecido en la Normativa de Evaluación y la Normativa de Convivencia de la universidad.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Básica

First, Break All The Rules: What The Worlds Greatest Managers Do Differently by Marcus Buckingham & Curt

Coffman

Publisher: Gallup Press; Abridged edition (November 1, 2000) Language: English

Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ. Daniel Goleman. Bantam (June 12, 1996). Language: English

Mediocracia: Cuando los mediocres llegan al poder (El cuarto de las maravillas) (Español) Tapa blanda – 28 agosto 2019 de Alain Deneault (Autor), Julio Fajardo (Traductor)

## **Complementaria**

Filmography: Joy (2015 - USA - 124 min)

Filmography: Whiplash (USA - 2014 - 103 min)

Filmography: The company men (USA - 2010 - 109 min)